



Ansøgningskema for

**Pulje til bedre udslusning og overgang fra særligt tilrettelagt  
ungdomsuddannelse (STU)**

Finanslovskonto 17.59.21.40.

Projektets navn:	Videre fra STU
------------------	----------------

**Ansøger**

Kommune / STU-udbyder	Hedensted Kommune
Projekt- og tilskudsansvarlig: (navn, CVR, adresse, telefon, e-mail)	Pia Hermanstad, afdelingsleder Ungeenheden, Jobcenter Hedensted Dalbyvej 45, 8722 Hedensted Tlf: 20153542 <a href="mailto:Pia.Hermanstad@Hedensted.dk">Pia.Hermanstad@Hedensted.dk</a> CVR: 29 18 95 87

## Projektresumé

Beskriv kort projektets formål, aktiviteter, målsætninger mv.

Det primære formål med dette projekt er at forbedre indsatsen på tredje år af STU således, at de unge opnår større og fastere tilknytning til enten arbejdsmarkedet via vores virksomhedslinje eller til uddannelsessystemet via vores uddannelseslinje. Begge dele skal lede til øget og hurtigere selvforsørgelse, end tilfældet er i dag.

Formålet med projektet er desuden at styrke samarbejdet på tværs af interne afdelinger, med eksterne samarbejdspartnere og med andre STU-udbydere – både kommunale og private.

Projektets aktiviteter inkluderer bl.a. en håndholdt indsats, hvor den unge tildeles en fast kontaktperson, som følger med den unge ud i virksomheden eller på uddannelsesinstitutionen – først på besøg og siden ved ansættelse i virksomhed eller påbegyndelse af uddannelse, systematisk inddragelse af den unge i Min Plan, fokus på den unges ressourcer og kompetencer, inddragelse af virksomhedskonsulent for at finde rette match mellem ung og virksomhed og samtidig et øget samarbejde med det lokale Code of Care-virksomhedsnetværk, og dertil vil vi i projektet sørge for bustræning, så den unge kan transportere sig selv på arbejde eller til uddannelse allerede fra første dag efter STU-forløbet.

Vores målsætninger er, at 60 % af de unge vil overgå til beskæftigelse – herunder fleksjob, 10 % overgår til ordinær uddannelse – formentlig i FGU-regi eller uddannelse i en virksomhed og 30 % af de unge vil være i målgruppen for førtidspension. Det er vores håb, at de unge her vil være indstillet på at bidrage til arbejdsmarkedet i et skånejob.

## Projektperiode

Angiv projektets periode	Startdato: 1.8.2019
	Slutdato: 31.12.2022

## Projektets målgruppe

Beskriv kort og præcist projektets målgruppe(r). Angiv antal deltagere, som forventes at indgå i projektet. Angiv, hvad der ligger til grund for det forventede antal, fx tidligere erfaringer med målgruppen, samarbejdsaftaler mv.

Projektets målgruppe er unge med kognitive, psykiske og/eller fysiske udfordringer, som berettiger dem til STU. Målgruppen omfatter de unge, som er visiteret til STU, og som har gennemført de første to år af deres STU-uddannelse i Ungeenheden Daugård.

I Hedensted Kommune har de unge, der bliver visiteret til STU, ofte større og mere komplekse udfordringer end i mange andre kommuner, og det er meget lidt sandsynligt, at de efter afslutningen af STU vil kunne påbegynde og gennemføre en ordinær uddannelse selv på støttede vilkår. Derfor vil vores primære fokus ligge på at få unge ud i vores virksomhedsspor frem for uddannelsessporet.

Vi forventer et antal deltagere på ca. 20 unge i projektperioden fordelt på fire til fem unge pr år. Nogle få af disse unge vil være i målgruppen for ordinær uddannelse i FGU-regi, mens flertallet vil være i målgruppen for uddannelse i en virksomhed eller beskæftigelse, herunder fleksjob eller skånejob efter STU-forløbet.

Angiv desuden forventet *caseload* for projektets kontaktperson.

Der vil i starten af forløbet for den unge være brug for en større og mere omfattende indsats end i afslutningen af forløbet, hvor den unge via projektet har profiteret i så høj grad, at vedkommende er mere selvstændig – og dermed har brug for mindre støtte. Dette medfører et caseload, hvor den unge i starten af forløbet vægter med 2, midt i perioden 1½ og i slutningen af forløbet 1. Det er vigtigt, at projektet gradvist slipper den unge, så virkeligheden ikke pludselig rammer hårdt efter forløbet. Hvis der er for stor forskel på livet i projektet og efter projektet, vil det for de flestes vedkommende betyde tilbagefald kort efter forløbets afslutning. Dette ønsker vi at afværge ved gradvist at trække os og overlade kontaktperson-rolle til virksomheden eller uddannelsesinstitutionen – dog i mindre omfang end i projektet her.

## **Projektets formål og succeskriterier**

Beskriv kort projektets formål. Hvilken forandring skal projektet medføre for målgruppen?

Forandringen med projektet vil være:

- Større og fastere tilknytning til beskæftigelse eller uddannelse efter STU for de unge i målgruppen.
- At sikre at vi ikke "taber" unge efter STU.
- At sikre at STU-forløbet ikke har været "forgæves" for de unge, men at STU'en er et springbræt til det næste i de unges liv – sådan som STU'en oprindeligt er tiltænkt.
- At lette overgangen for de unge, så de ikke bliver usikre/nervøse for det nye, de skal påbegynde efter STU.
- Afhjælpe konkrete udfordringer for de unge på en ny og systematisk måde, når de begynder på et nyt kapitel i deres liv. Dette sker gennem en mere målrettet indsats direkte ud i virksomhederne eller på uddannelsesinstitutionen, end vi har gjort tidligere.
- At undgå at der efter STU skal bruges op til to år på at afklare den unges beskæftigelsesmæssige formåen. Med projektet kan denne afklaring foretages i det sidste og tredje år af STU'en, så den unge kan begynde i beskæftigelse eller på uddannelse dagen efter, at STU'en er afsluttet. Med projektet her afprøver vi en ny tilgang og metode, hvor der vil være langt større fokus på, at den unge skal videre i beskæftigelse eller uddannelse så snart, STU-forløbet er slut. Afklaringen skal ikke først ske efter STU-forløbet, men derimod være en del af STU-forløbets sidste år. STU-forløbet ændrer dermed karakter fra at være et selvstændigt tilbud, som afsluttes, og derefter ser man på, hvad den unge skal efterfølgende, og til et tilbud hvor afklaringen sker i løbet af STU'en og samtidig også præparering af den unge til at kunne tackle overgangen til det nye med det samme.
- På længere sigt en større grad af selvforsørgelse for de unge i målgruppen.

Overordnet er vores samarbejde med STU på nuværende tidspunkt, som jobcenter, en forberedende indsats til, at vi kan arbejde videre med den forandring, som er opnået i STU og derefter iværksætte en plan for, hvad den unge skal fremadrettet. Med projektet her vil vi gerne tage tingene et skridt videre og opnå en sammensmeltning af forberedende indsats, afklaring og fastlæggelse og iværksættelse af plan for fremtiden, inden STU-forløbet er afsluttet – altså at den beskæftigelsesrettede indsats i jobcenter-regi er en integreret del af STU'ens afsluttende år i stedet for at komme efterfølgende.

Angiv projektets succeskriterier, dvs. de forventede kort- og langsigtede resultater, som kerneelementerne vil føre til, herunder hvor mange unge der forventes at overgå til ordinær uddannelse eller beskæftigelse.

60 % af de unge vil overgå til beskæftigelse – herunder fleksjob.

10 % af de unge vil overgå til ordinær uddannelse – formentlig i FGU-regi eller uddannelse i en virksomhed.

30 % af de unge vil ikke kunne gå videre til uddannelse eller beskæftigelse, men vil være i målgruppen for førtidspension. Vi håber, at de unge på trods af førtidspension vil være indstillet på at bidrage i et skræddersyet skånejob på ganske få timer, hvor de godt nok ikke er selvforsørgende, men alligevel bidrager på deres måde og er en del af arbejdsmarkedet med den sociale inklusion, der ligger i det. Dette vil ske i et tættere samarbejde med Velfærdsrådgivningen i Hedensted Kommune end tidligere.

Kortsigtede succeskriterier:

- At den unge udtrykker tillid til kontaktpersonen.
- At den unge er tryk ved overgangen til det nye.
- At den unge tager ejerskab for og identificerer sig med egen plan.
- At den unge opnår større bevidsthed om egne kompetencer og ressourcer og er fagligt og mentalt klar til uddannelse eller beskæftigelse efter projektforløbet.

Langsigtede succeskriterier:

- At den unge på uddannelseslinjen fastholdes i og gennemfører ordinær uddannelse efter projektforløb.
- At den unge på virksomhedslinjen fastholdes i beskæftigelse efter projektforløb.
- At den unge opnår selvforsørgelse.

### Projektets kerneelementer

Beskriv hvordan og hvornår projektets kerneelementer vil blive implementeret		
<i>Kerneelement</i>	<i>Hvordan vil kerneelementet blive implementeret?</i>	<i>Tidspunkt</i>
Kontaktperson	Den unge tildeles fast kontaktperson – håndholdt indsats i overgangen fra STU	Tildeling sker ved den unges opstart i projektet
Besøg i virksomheder	Kontaktpersonen er ansvarlig for besøgene for den enkelte unge	Når den unge er klar og har tillid til kontaktpersonen.
Besøg på uddannelsesinstitutioner	Kontaktpersonen er ansvarlig for besøgene for den enkelte unge	Når den unge er klar og har tillid til kontaktpersonen.
Projektmøder	Projektleder er ansvarlig for afholdelse af projektmøder	En gang om måneden
Virksomhedskonsulent	Inddrage virksomhedskonsulent for at sikre rette match mellem ung og virksomhed	Inddragelse sker så snart, at det er vurderet, at den unge skal på virksomhedslinjen
Code of Care	Samarbejde med virksomhederne i det lokale Code of Care-netværk	Virksomhedskonsulenten sørger for løbende

		kontakt til Code of Care i hele projektperioden
Den unges ejerskab i forløbet	Den unge inddrages systematisk i tilrettelæggelse af eget forløb/Min Plan	Den unge inddrages så snart, at han/hun er visiteret til projektet
Fokus på kompetencer og ressourcer	Kontaktpersonen er ansvarlig for, at den unges kompetencer og ressourcer hele tiden er i fokus	Hver gang kontaktperson og ung mødes – bl.a. ved brugen af WHO5 og beskrivelse i Min Plan
Bustræning	Kontaktpersonen er ansvarlig for at træne den unge i at tage bussen, så den unge bliver i stand til at transportere sig til job eller uddannelse	Bustræning iværksættes, når det er vurderet, om den unge skal i job eller uddannelse – og hvilken virksomhed/institution

### Indsamling af data og evaluering af projektet

Hvilke data ligger til grund for resultatopfølgningen i projektet?  
 Hvordan vil hhv. implementering af projektets aktiviteter og opnåelse af succeskriterier blive målt?

Vi vil i projektperioden gøre brug af flere redskaber til at måle den unges progression samt projektets succesrate.

- WHO5 – Et skema som er særdeles brugbart i arbejdet med unge-målgruppen, da skemaet er nemt forståeligt og nemt at bruge. WHO5 tydeliggør nemt og overskueligt, om den unge trives, og hvor der evt. er udfordringer, der skal tages hånd om.
- Den unges forløb er en del af og beskrevet i den unges Min Plan, hvor den unge selv er med til at definere aktiviteter, ønsker, drømme og mål for forløbet.
- Placering i fagsystemet Fasit hvis den unge i løbet af tredje og sidste år af STU'en kommer i praktik i en eller flere virksomheder, som afprøvning af forskellige muligheder, inden den unge færdiggør STU.
- Personlig opfølgning ved kontaktpersonen for de deltagere, der giver accept til dette seks måneder efter hvert projektforb. løb.
- Tjek af de unges indkomstdata og forsørgelsesgrundlag seks måneder efter hvert projektforb. løb.

Viser metoden sig effektiv vil projektet blive implementeret i Ungeenhedens drift efter projektperiode ligesom andre succesfulde projekter. Vi oplever politisk opbakning til implementering af projekter, der med succes får unge videre.

Ansøger forpligter sig ved indsendelse af ansøgning til at ville samarbejde med evaluator og deltage i de aktiviteter, der er forbundet med gennemførelse af projektets evaluering, herunder indsamling af data i løbet af projektperioden m.v.

### **Projektets organisation og ledelse**

Beskriv kort projektets organisationsstruktur og opgavefordeling (F.eks. antal ansatte, overordnet lederansvar, evt. samarbejdspartnere og deres bidrag).

Medarbejdere i Ungeenheden tilknyttet projektet:

- Projektejer og projektansvarlig: Leder af Ungeenheden
- Projektleder/kontaktperson
- Udviklingskonsulent
- Koordinator for STU Daugård
- Virksomhedskonsulent

Styregruppe består af:

- Leder af Ungeenheden
- Projektleder/kontaktperson
- Udviklingskonsulent
- Koordinator for STU Daugård
- Leder af Velfærdsrådgivningen
- Evt. eksterne – repræsentant for FGU og/eller virksomhedsrepræsentant.

Styregruppen mødes tre gange årligt.

Vi vil med projektet styrke samarbejdet mellem Ungeenheden – Jobcenter Hedensted, STU Daugård, STU Kildebjerget og STU Fønix, som alle er kommunale tilbud.

Samarbejdet mellem de kommunale STU-udbydere, Ungeenheden og de private STU-udbydere i lokalområdet skal desuden via projektet her styrkes. De private STU-udbydere i lokalområdet fungerer som underleverandører af praksisområder, som de kommunale tilbud ikke rummer. De private STU-udbydere inkluderer Trabjerggård, Tinnetaard, Team Nordahl og HusetKLAR, hvor vi vil tilkøbe delforløb til vores STU-forløb.

Samarbejdspartnere er herudover koordinator for STU Daugård, Velfærdsrådgivningen/voksenhandikap, uddannelsesinstitutioner – herunder særligt FGU-institutioner og virksomheder inklusiv Code of Care-netværket.

Samarbejdet på tværs af både interne afdelinger og med eksterne samarbejdspartnere styrkes gennem det øgede fokus i projektet.

### **Projektets tidsplan**

Beskriv en overordnet plan for projektets gennemførelse.

Tredje og fjerde kvartal 2019 - Opstart af projekt, opstartsworkshop, videreudvikling af forandringsteori. Optag af de første unge, som starter på deres tredje og sidste år af STU i august. Afvikling af ovenstående projektaktiviteter med de unge i projektet.  
2020 - Afvikling af ovenstående projektaktiviteter med de unge i projektet.  
2021 - Afvikling af ovenstående projektaktiviteter med de unge i projektet.  
2022 - Afvikling af ovenstående projektaktiviteter med de unge i projektet. Evaluering af projektet med henblik på forankring og implementering af projektets metode i umiddelbar forlængelse af projektperioden.

Hertil vil der være projektmøder en gang om måneden for at sikre progression og fastholdelse af metode i projektet. Styregruppemøder vil blive afholdt tre gange om året for at sikre projektets fremdrift og udvikling af metode, hvor det måtte blive nødvendigt. Styregruppen vil også være delvist ansvarlig for udbredelse af kendskab til projektet og projektets metode og progression samt informering af det politiske system.

Kontaktpersonen skal sammen med den unge lave en uddannelsesplan i Min Plan med et udsynsperspektiv med afsæt i elevens egne job-mål eller uddannelsesmål og ressourcer og kompetencer samt eventuelle barrierer og udfordringer, som eleven selv er med til at definere. For de unge, som finder det svært at definere klare ønsker, skal kontaktpersonen hjælpe med at indkredse ønsker ud fra den unges interesser, kompetencer m.m. Er eleven bekymret for særlige forhold, skal kontaktpersonen iværksætte støtte, så disse kan afhjælpes så hurtigt og så let som muligt. Kontaktpersonen skal sikre fokus på den unges ressourcer og kompetencer, så et positivt mindset hjælper den unge til at tro på, at han/hun kan bidrage på arbejdsmarkedet og har en plads i en job- eller uddannelsessituation efter STU. Kontaktpersonen kan sammen med den unge bruge præsentations-CV som redskab i kortlægningen af ressourcer og kompetencer.

Projektaktiviteter for de unge som er på virksomhedslinjen inkluderer:

Besøg med kontaktperson og virksomhedskonsulent til flere virksomheder for at finde den rette branche og derefter rette virksomhed, som den unge skal ansættes i efter STU. Når den rette virksomhed er fundet, trækker virksomhedskonsulent sig mere tilbage, mens kontaktpersonen fortsætter med den unge ud i virksomheden og sikrer en håndholdt indsats i det omfang, det er nødvendigt for den unge for at opnå en så gnidningsfri og succesfuld overgang som muligt.

Kontaktpersonen fungerer som mægler mellem ung og virksomhed, så eventuelle udfordringer bliver afhjulpet så hurtigt og så gnidningsfrit som muligt, og så den rette aftale ift. ansættelse, opgaver og arbejdstid kan blive lavet. Kontaktpersonen har ansvaret for at følge op på ansættelsen ud fra en plan, som kontaktpersonen, den unge og virksomheden har lavet i fællesskab. Dette for at sikre, at den unge fastholdes i beskæftigelse efterhånden som kontaktpersonen overlader hverdagen til den unge – og



evt til en kontaktperson/mentor i virksomheden, som hjælper den unge videre, når ansættelsen er en realitet.

I metoden for den virksomhedsrettede linje vil vi systematisk gøre brug af nogle elementer, som skal hjælpe den unge til en nemmere overgang fra STU til beskæftigelse:

- Arbejdssøgning – viden om arbejdsformidling og stillingsannoncer m.v., og hvordan man agerer ved en ansættelsessamtale både før, under og efter.
- Viden om hvilke kvalifikationer, der er nødvendige for at kunne få arbejde inden for de forskellige brancher og områder.

Når rette virksomhed er fundet besøger den unge sammen med kontaktpersonen virksomheden, så eleven kommer til at kende kolleger og virksomhed, inden arbejdsopgaver påbegyndes ved ansættelse. Som en del af overgangen kan der iværksættes praktik i den virksomhed, som den unge efterfølgende bliver ansat i. Ansættelse med egentlige arbejdsopgaver sker efter STU, hvor kontaktpersonen stadig kan følge med ud i virksomheden i indkøringsfasen. Den håndholdte indsats fortsætter ved Ungeenhedens kontaktperson så længe, der er behov. Efterhånden etableres glidende overgang til fast kontaktperson i virksomheden – denne skal den unge kende godt inden ansættelsen, så det er trygt for den unge at starte i virksomheden. Ovenstående gør sig også gældende i de tilfælde, hvor ansættelsen i virksomheden fungerer som en uddannelse for den unge.

For de unge hvor det giver mening, vil vi gøre brug af Job-First-metoden og iværksætte praktik allerede på andet år af STU'en, så den unge kan opnå småjobs eller i hvert fald have nogle lønnede timer på tredje år af STU'en og derved får en viden om, hvad der går eller måske ikke går. Dette betyder, at den unge ud fra Job-First-princippet bliver kastet ud i en arbejdssituation, inden træningen til at tackle situationen egentlig er påbegyndt. Det vil være STU-koordinatoren, der sammen med ledelsen for projektet vurderer, hvilke unge der kan profitere af denne metode. Herefter tilkobles kontaktpersonen som ved de andre forløb.

I arbejdet med at finde egnede virksomheder vil vi gøre brug af det Code of Care-virksomhedsnetværk, vi har i Hedensted Kommune. Code of Care-virksomhederne har en stærk social profil og er meget engagerede i at hjælpe unge videre, som ellers kan have svært ved at finde en plads på det ordinære arbejdsmarked. Måske er det ikke en Code of Care-virksomhed, der ansætter den unge, men til gengæld en virksomhed, som er i Code of care-virksomhedens netværk – altså et led længere ude end selve Code of Care-netværket. Dette samarbejde er nyt i STU-regi.

Projektaktiviteter for de unge som er på uddannelseslinjen inkluderer:

Den unge besøger uddannelsesinstitutioner sammen med kontaktpersonen for at finde rette uddannelsessted. Når rette sted er fundet besøger den unge og kontaktpersonen det pågældende sted ud fra et planlagt forløb beskrevet i Min Plan, hvor besøgene stiger

i frekvens og længde, efterhånden som den unge nærmer sig afslutningen på STU og den egentlige overgang til ordinær uddannelse. Den unge kan evt. i løbet af tredje år af STU deltage sammen med kontaktpersonen i noget af den undervisning, som den unge skal videre til efter STU – dette efter aftale med den pågældende uddannelsesinstitution.

I løbet af det tredje år på STU'en kortlægges eventuelle opmærksomhedspunkter eller udfordringer så uddannelsesinstitutionen ved, hvor der kan opstå problemer og kan være med til at afhjælpe eventuelle barrierer, når kontaktpersonen efterhånden udfases. Kontaktpersonen er ansvarlig for at følge op på uddannelsen ud fra en beskrevet plan, som kontaktpersonen, den unge og uddannelsesinstitutionen har indgået inden uddannelsen påbegyndes. Den håndholdte indsats ved kontaktpersonen fortsættes på uddannelsen efter behov, og der etableres i en glidende overgang fast kontaktperson på uddannelsesstedet.

For begge linjer vil det i den unges Min Plan fremgå, hvor stort behovet er for den håndholdte indsats for den enkelte unge. Det er den unges behov, der afgør frekvensen af besøg med kontaktpersonen, og hvor længe kontaktpersonen skal følge med den unge, men fælles for dem alle er, at kontaktpersonen gradvist slipper den unge, så overgangen ikke bliver pludselig og overvældende for den unge. Både besøg hos virksomheder og uddannelsesinstitutioner er aftalt med den unge og beskrevet i Min Plan. Aftalen kan justeres efter behov, hvis det viser sig, at behovet er anderledes end først antaget. Kontaktpersonens indsats "fades" ud efterhånden, som den unge bliver mere og mere tryk i de nye omgivelser og kan klare at stå på egne ben jf. punktet om caseload.

Uanset valg af linje vil vi integrere nogle elementer systematisk i forløbet, hvilke alle vil være en del af projektets metode:

- En målrettet pædagogisk intervention, der er forskellig i forhold til forskellige unge – altså en indsats som er individuelt tilpasset, håndholdt og helhedsorienteret, og som inddrager de samarbejdspartnere, som er essentielle for, at den unges forløb bliver en succes.
- Systematisk udarbejdelse af uddannelsesplan/Min Plan med et udsyningsperspektiv under STU-forløbet.
- Bustræningen skal være med til at sikre, at transport til og fra job eller uddannelse ikke bliver en barriere for den unge ift. at kunne overskue hverdagen i den nye situation.
- Opbygning af forståelse for reglerne/kulturen på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessituationen – herunder hygiejne, sociale spilleregler, omgangstone, sygemelding osv.
- Afgrænsning af privatlivet – herunder lære at stille regler op overfor vennerne, så man kan passe sit job eller sin uddannelse og fx komme i seng til tiden, hvis man har vennerne på besøg en aften.

## Forankring og udbredelse

Beskriv kort, hvordan projektet tænkes forankret finansielt og organisatorisk efter projektperiodens udløb.

Beskriv desuden hvordan den opnåede viden i projektet vil blive videreformidlet til relevante aktører.

Projektet forankres i Ungeenheden efter projektperiodens udløb. Ungeenheden varetager finansieringen af projektets forankring og videreføring af metode og aktiviteter.

Ungeenhedens ledelse varetager desuden videreformidling til relevante aktører herunder kommunalbestyrelsen/byrådet, andre kommuner og STU-udbydere.

## Økonomi

Der skal med ansøgningskemaet også sendes et detaljeret budget, hvoraf projektets samtlige udgifter og eventuelle indtægter skal fremgå. Budgetskema downloades via puljeopslaget og budgetposterne angives med fyldestgørende noter. Der beregnes ud fra sædvanlige afskrivningsregler.

Er der ansøgt om tilskud til projektet fra anden side (eksempelvis fra andre puljer)? Hvis ja, hvor stort et beløb er der ansøgt om og hvor er tilskuddet ansøgt fra?

Nej

Noter til budget - medfinansiering:

Løn til virksomhedskonsulent:	427.083 kr.
Transport:	55.948 kr.
Opkvalificering af medarbejdere:	25.000 kr.
Materialer:	10.000 kr.
Medfinansiering i alt:	<u>518.031 kr.</u>